



INFORME DE GESTIÓN 2017

1. DIRECCIÓN NACIONAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

1.1 Logros e Impactos de la Vigencia 2017

Eje 2: "Infraestructura física y patrimonio: apoyo indispensable para la academia" - Programa 6: Utilización de nuevas tecnologías para el fortalecimiento de las funciones misionales

1.1.1 Mejorar y afianzar las competencias institucionales a través del uso de nuevas tecnologías:

1.1.1.1 Arquitectura Empresarial, en la actualización y unificación para los sistemas SARA, SIA y QUIPÚ.

1.1.1.2 Consolidación y Unificación de SARA en el diseño para la Unificación de las bases de datos, diseño de la gestión de pensionados y habilitación del módulo de Seguridad y Salud.

1.1.1.3 Consolidación y Unificación de QUIPÚ en cumplimiento de Normas Internacionales de Contabilidad NICSP.

1.1.1.4 Maduración del modelo de gestión de servicios de TI con la generación de indicadores de oportunidad y percepción para Gestión de Incidentes y Requerimientos.

1.1.1.5 Infraestructura de alta disponibilidad para los sistemas de información institucionales, adecuando la infraestructura en el *datacenter* principal de la Sede Bogotá y en nube pública (Cloud Computing) como soporte a los Sistemas Institucionales.

1.1.2 Implementar proyectos tecnológicos que permitan incorporar mejoras en la gestión:

1.1.2.1 Interoperabilidad, con la identificación de las necesidades de intercambio de información para la Vicerrectoría de Investigaciones,

la Dirección Nacional de Planeación y Estadística y la Dirección Nacional de Bienestar.

- 1.1.2.2 Seguridad informática, a través de la socialización de la Política de Seguridad Informática y de la Información y acciones para la adquisición, configuración y puesta en operación de mecanismos que contrarresten ataques al sitio www.unal.edu.co.
- 1.1.2.3 Continuidad, mediante la implementación del esquema de respaldo automático de acuerdo a las políticas de *backup* de la Universidad.
- 1.1.2.4 Fábrica de software, consolidando la respectiva metodología, a la vez que se implementó un modelo de gestión de correspondencia para la Rectoría, portal de pagos electrónicos de la Sede Manizales y el nuevo prototipo del Sistema de Quejas y Reclamos.
- 1.1.2.5 Sistema de Información para el Ordenamiento Jurídico y para la Gestión Jurídica Nacional, identificando requerimientos y contratando el software de apoyo al proceso.

1.2 Indicadores Relacionados con los Logros Reportados

1.2.1.1 Consolidación y Unificación de SARA:

Nivel de ejecución del proyecto en el PGD 68%
Ejecución presupuestal vigencia 2017: 99.8%

1.2.1.2 Consolidación y Unificación de QUIPU:

Nivel de ejecución del proyecto en el PGD 67%
Ejecución presupuestal vigencia 2017: 100%

1.2.1.3 Maduración del Modelo de Gestión de Servicios de TI:

Nivel de ejecución proyecto en el PGD 45%
Ejecución presupuestal vigencia 2017: 75.73%

Mediciones particulares:

- Oportunidad de atención a incidentes: 81% a 91%
- Oportunidad de atención a requerimientos: 88% a 94%
- Calificación servicio incidentes: 4,66 a 4.84 sobre 5.0
- Calificación servicio requerimientos: 4,73 a 4.92 sobre 5.0

1.2.1.4 Arquitectura Empresarial

Nivel de ejecución proyecto en el PGD 90%

Ejecución presupuestal vigencia 2017: 98.86%

1.2.1.5 Infraestructura de alta disponibilidad:

Nivel de ejecución del proyecto en el PGD 70%

Ejecución presupuestal vigencia 2017: 98.96%

1.2.1.6 Interoperabilidad :

Nivel de ejecución del proyecto en el PGD: 50%

Ejecución presupuestal de la vigencia 2017: 95.91%

1.2.1.7 Seguridad:

Nivel de ejecución del proyecto en el PGD 57.72%

Ejecución presupuestal vigencia 2017: 99%

1.2.1.8 Continuidad:

Nivel de ejecución del proyecto en el PGD 83.8%

Ejecución presupuestal vigencia 2017: 90%

1.2.1.9 Fábrica de Software :

Nivel de ejecución del proyecto en el PGD: 55%

Ejecución presupuestal en la vigencia 2017: 99.52%

1.2.1.10 Ordenamiento Jurídico

Nivel de ejecución del proyecto en el PGD: 90%

Ejecución presupuestal en la vigencia 2017: 100%

1.2.1.11 Gestión Jurídica

Nivel de ejecución del proyecto en el PGD: 25%

Ejecución presupuestal en la vigencia 2017: 100%

1.3 Dificultades Identificadas y Oportunidades de Mejora

- Cambios en el equipo de trabajo
- Diferencias entre gestión y operación
- Resistencia al cambio frente a nuevas iniciativas
- Comprensión de los aspectos técnicos, comerciales y administrativos de las herramientas informáticas

- Modo de operación de los diferentes Niveles de la Universidad, que pueden contraponerse a disposiciones de carácter Nacional
- Procesos contractuales que no conllevan a la adquisición del bien o servicio requerido.

1.4 Acciones Correctivas o Planes de Mejoramiento

Cierre de una (1) actividad en el Plan de Mejoramiento Matriz de Seguimiento a Compromisos de Mejoramiento de la ONCI.

2. DIRECCIÓN NACIONAL DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1: "MEJORAR LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR PARA LOS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN TÉRMINOS DE COBERTURA Y CALIDAD"

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2. FORTALECER LA INCLUSIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA IMPARTIDA EN LA UNIVERSIDAD, QUE PROPENDA POR LA EQUIDAD, LA CONVIVENCIA, EL RESPETO POR LA DIVERSIDAD Y FAVOREZCA LA PERMANENCIA Y LA CULMINACIÓN EXITOSA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

2.1 Logros e Impactos de la Vigencia 2017

2.1.1 Proyectos de inversión orientados a mejorar los programas de bienestar en términos de cobertura y calidad, encaminados a:

2.1.1.1 Alimentación y alojamientos de calidad, para lo cual se elaboró una propuesta de política alimentaria y nutricional para la Universidad paralelamente a la aprobación del marco político y normativo para prestar el servicio de alojamiento a los estudiantes, con criterios de calidad y de dignidad para los beneficiarios.

2.1.1.2 Sistema de información de Salud de Bienestar, adelantando los procesos de pruebas y puesta en producción de la migración de la base de datos.

2.1.1.3 Bienestar para la sana convivencia y la cultura universitaria, a partir de lo cual se elaboró un portafolio virtual de ofertas de alojamientos, compra de equipos, contrato de diseños para mejorar cafeterías, campañas de prevención en salud, mejoramiento de algunos escenarios deportivos, y realizado eventos culturales

- 2.1.1.4 Fortalecimiento de los programas del Sistema de Bienestar, con la puesta en funcionamiento de espacios para eventos, conformación de 5 nuevos grupos artísticos y adquisición de elementos deportivos y de arte.
- 2.1.1.5 Mejoramiento de las condiciones integrales de Bienestar con ambientes confortables, con programas formativos integrales, orientados a mejorar la adaptación a la vida universitaria, la promoción de la inclusión social, los hábitos de vida saludable, la permanencia y la cultura universitaria.
- 2.1.2 Gestión operativa de las áreas del Sistema de Bienestar Universitario orientados a mejorar los programas en términos de cobertura y calidad
- 2.1.2.1 Área de Acompañamiento Integral, con la implementación del curso virtual de inducción y reinducción para servidores públicos docentes y administrativos y unificación de la asignatura de Inducción para los nuevos estudiantes. Igualmente, unificación de lineamientos para la preparación para la movilidad de estudiantes PEAMA, acompañamiento a estudiantes víctimas de desastres naturales (Mocoa, Manizales, Bogotá terremoto de México), estrategias innovadoras para el fomento de redes de acompañamiento a estudiantes e implementación del plan de acogida a estudiantes foráneos.
- 2.1.2.2 Área de Salud, incremento de las intervenciones directas a estudiantes detectados con riesgo, así como campañas y acciones preventivas en salud y manejo de emergencias.
- 2.1.2.3 Área de Cultura, ampliación de la oferta cultural a través de talleres de formación, espacios de creación artística y muestras culturales.
- 2.1.2.4 Área de Actividad Física y Deporte, destacando el fortalecimiento de hábitos de vida saludable y planes integrales de acondicionamiento físico, así como la construcción y adecuación de escenarios

deportivos, sin dejar de lado la 4^{ta} versión de los juegos nacionales para docentes y administrativos.

2.1.2.5 Área de Gestión y Fomento Socioeconómico, a través de mejoras en infraestructura física y dotación de servicios de alimentación y alojamientos, direccionados a través de redes sociales. Se destaca el apoyo de bienestar en las sedes Bogotá y Medellín a la estrategia “*biblioteca abierta 24 horas*” con apoyos alimentarios. Finalmente, cabe resaltar la gestión para la recuperación de cartera, entre lo que se cuenta la venta a la firma CISA.

2.1.2.6 Programas Especiales de Bienestar, direccionando esfuerzos hacia el incremento de recursos del ICBF para el Jardín Infantil de la Sede Bogotá, implementación del programa “*Dirección de curso*” para trabajar integralmente las dimensiones del desarrollo humano, evaluación Superior en las pruebas *Saber*, acompañamiento espiritual a cerca de 300 usuarios y realización del 8° encuentro de voluntariado con 500 asistentes.

2.1.3 Proyectos de inversión orientados a fortalecer la inclusión

2.1.3.1 Estudio del impacto de los programas de admisión especial (*PAES* y *PEAMA*) en términos de admisión, permanencia y graduación, en el marco de las políticas de inclusión educativa, para el cual se finalizó el marco conceptual y metodológico del estudio, se logró llevar a cabo la construcción y validación de los instrumentos de recolección de información cuantitativa y la encuesta para la información cualitativa, a la vez que se avanzó en la recolección y consolidación de la información relacionada con variables académicas y de bienestar, propias de los sistemas de información.

2.1.3.2 Estrategia de apoyo para estudiantes del Programa Especial de Admisión y Movilidad Académica-*PEAMA*, para el cual se mantuvieron como beneficiarios aquellos seleccionados en la convocatoria 2016-II

- 2.1.4 Gestión operativa del sistema de bienestar universitario orientada a fortalecer la inclusión
- 2.1.4.1 Implementación del “Observatorio de Inclusión Educativa para Personas con Discapacidad” y el “Observatorio de Asuntos de Género”, resaltando el lanzamiento académico de cada uno, con el fin de sensibilizar y convocar a todas las instancias, elaborar planes de trabajo e iniciar las actividades que permitieron avanzar en el diagnóstico de la implementación de cada una de estas políticas.
- 2.1.4.2 Comités De Asuntos de Género en las diferentes sedes que empezarán a funcionar en 2018, según acuerdos con las organizaciones sindicales.

2.2 Indicadores Relacionados con los Logros Reportados

- 2.2.1 Alimentación y alojamientos de calidad para la comunidad universitaria, con un promedio de cumplimiento del 69% de los estándares de calidad en 21 establecimientos que prestan servicio de apoyo alimentario en 7 sedes de la Universidad y 92% de ejecución del presupuesto asignado.
- 2.2.2 Sistema de información de Salud de Bienestar Universitario, con un 75% de ejecución presupuestal.
- 2.2.3 Bienestar para la sana convivencia y la cultura universitaria, con 38% de ejecución presupuestal.
- 2.2.4 Fortalecimiento de los programas del Sistema de Bienestar, con 99% de ejecución presupuestal.
- 2.2.5 Mejoramiento de las condiciones integrales de Bienestar con ambientes confortables, con 89% de ejecución presupuestal.
- 2.2.6 Área de Acompañamiento Integral, con un 35% y un 17% de servidores públicos administrativos y docentes que han realizado el curso de Inducción y Reinducción y 3000 estudiantes participantes en la asignatura de Inducción.

AREA	PROGRAMA	USUARIOS	USOS
------	----------	----------	------

AREA	PROGRAMA	USUARIOS	USOS
Acompañamiento Integral	Acompañamiento en la Vida Universitaria	14.810	28.362
	Gestión de Proyectos	4.682	7.499
	Inducción y Preparación para el Cambio	8.422	20.164
	Convivencia y Cotidianidad	4.423	7.846

2.2.7 Área de Salud

AREA	PROGRAMA	USUARIOS	USOS
Salud	Apoyo para la Atención Primaria y de Emergencias	5.526	10.686
	Disminución de Factores de Riesgo en la Comunidad Universitaria	9.416	25.594
	Gestión en Salud	15.467	27.632
	Promoción en Salud y Prevención de la Enfermedad	22.598	65.071

2.2.8 Área de Cultura

AREA	PROGRAMA	USUARIOS	USOS
Cultura	Actividad Lúdico Cultural	8.700	43.912
	Expresión de Talentos	1.582	2.038
	Instrucción y Promoción Cultural	2.612	19.101
	Promoción de la Interculturalidad	1.417	1.755

2.2.9 Área de Actividad Física y Deporte

AREA	PROGRAMA	USUARIOS	USOS
Deportes	Acondicionamiento Físico e Instrucción Deportiva	7.971	55.154
	Actividad Lúdico Deportiva	16.250	41.279
	Deporte de Competencia	1.132	38.866

2.2.10 Área de Gestión y Fomento Socioeconómico

PROGRAMAS	Beneficiarios por apoyo	Beneficiarios por apoyo	Promedio Beneficiarios por apoyo 2017
	2017-01	2017-03	
Apoyo alimentario	4.758	4.521	4.640
Apoyo para el alojamiento	640	631	636
Apoyo para el transporte	3.569	3.625	3.597
Apoyo económico	651	340	496
Préstamo estudiantil	64	57	61

Con relación a los Convenios:

PROGRAMAS	Beneficiarios por apoyo 2017-01	Beneficiarios por apoyo 2017-03	Promedio Beneficiarios por apoyo 2017
Jóvenes en acción-DPS	2.938	4.887	3.913

PROGRAMAS	Beneficiarios por apoyo 2017-01	Beneficiarios por apoyo 2017-03	Promedio Beneficiarios por apoyo 2017
Pilo paga MEN-ICETEX	1.075	1.181	1.128
Icetex fondos	1.500	826	1.163
Icetex créditos	932	1.281	1.107
Fondo EPM –Medellín	837	753	795
Fundación Bancolombia	131	113	122
Alcaldía de Palmira (apoyo matrícula)	144	126	135

2.2.11 Programas Especiales de Bienestar

Programa	Estudiantes matriculados
Jardín Infantil – Sede Bogotá	150
Instituto Pedagógico Arturo Ramírez Montufar (IPARM)–Sede Bogotá	710
Escuela – Sede Medellín	112

2.2.12 Estudio del impacto de los programas de admisión especial, cuya ejecución presupuestal alcanzó el 42%.

2.2.13 Estrategia de apoyo para estudiantes del Programa Especial de Admisión y Movilidad Académica-*PEAMA*, con un 96% de ejecución presupuestal.

2.2.14 Implementación de Observatorios, con ejecución presupuestal de entre el 63% y el 84%.

2.3 Dificultades Identificadas y Oportunidades de Mejora

2.3.1 Servicios de alimentación y alojamientos, dado que las condiciones de infraestructura de los establecimientos que prestan los servicios no fueron diseñados para atender el volumen que actualmente prestan y no cumplen con los requisitos que exigen las normas, además de que los acuerdos de relacionamiento son de corto plazo y conllevan a trámites administrativos continuos. Por último, las direcciones de Bienestar Universitario no cuentan con profesionales suficientes y expertos para el seguimiento y supervisión de la calidad de los servicios prestados.

2.3.2 Aumento de los riesgos y afectaciones en la salud.

- 2.3.3 Insuficiente personal y presupuesto, dificultando la continuidad de procesos y la oferta de alternativas para responder las múltiples necesidades e intereses que demanda la comunidad.
- 2.3.4 Bienestar Universitario en el nivel de Facultad, pues es el primer escenario de articulación con los estudiantes para entender sus necesidades en términos de asesoría académica, administrativa y psicosocial; además, la función asignada a las direcciones de Bienestar de Facultad, de integrar los comités disciplinarios estudiantiles, le resta tiempo y distorsiona las funciones propias del bienestar.
- 2.3.5 Programas Especiales, requieren inversión en infraestructura y dotación y es necesario reforzar la planta de personal docente para contribuir con los procesos educativos y continuar con la calidad que los ha caracterizado como instituciones modelo en educación inicial, básica y media.

2.4 Acciones Correctivas o Planes de Mejoramiento

- 2.4.1 Servicios de alimentación y alojamientos, propendiendo por la construcción de planes maestros de servicios de alimentación y de alojamiento que se ejecuten por fases, se ajusten al volumen de la demanda y a las nuevas dinámicas de la Universidad.
- 2.4.2 Riesgos y afectaciones en la salud, para lo cual es necesario articular instancias académicas, de bienestar y del orden administrativo, involucrar la responsabilidad familiar y tejer redes con instancias internas y externas. Implica, además, incrementar los apoyos a estudiantes con vulnerabilidad socioeconómica, fortalecer el acompañamiento académico y psicosocial y utilizar el saber y el conocimiento que tienen los miembros de la comunidad universitaria, para consolidar una cultura del bien-estar y de la vida buena.
- 2.4.3 Personal y presupuesto, requiriendo repensar la financiación de bienestar universitario y no depender de recursos obtenidos de

alianzas externas, pues la experiencia ha demostrado que nos son constantes y que dependen de voluntades individuales.

- 2.4.4 Bienestar Universitario en el nivel de Facultad, por lo que se propone retomar la revisión del Estatuto Estudiantil en sus disposiciones de Bienestar y Convivencia e insistir en que los asuntos disciplinarios deben estar en una instancia distinta a la de Bienestar.

3. DIRECCIÓN NACIONAL DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO

Eje 3 "La gestión al servicio de la academia: un hábito"

3.1 Logros e Impactos de la Vigencia 2017

- 3.1.1 Adopción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, partiendo de la definición de su política y objetivos estratégicos, a lo que siguió la determinación de sus funciones, responsabilidades y actividades según la revisión y actualización de documentos, simplificación de procedimientos y resultados de su primer auditoria.
- 3.1.2 Estrategias para el mejoramiento de la gestión del Talento Humano en la Universidad Nacional de Colombia, que para el personal administrativo se sustenta en el el levantamiento de cargas laborales y la actualización del manual de funciones, mientras que para el personal docente corresponde al documento técnico integrado de gestión de personal docente, el cual busca dotar a los actores relacionados de la información necesaria para el desarrollo de sus solicitudes.
- 3.1.3 Estudio de clima laboral institucional con enfoque de gestión de cambio organizacional, que permitió el desarrolló de una primera actividad de Comunicación Interna, que busca estructurar un equipo semilla que sea multiplicador, fomentando y promoviendo la comunicación al interior de los equipos de trabajo.

- 3.1.4 Mejoramiento de la gestión y la calidad de la información relacionada con el talento humano de la Universidad incluyendo la unificación de las bases de datos, la actualización del sistema de información de talento humano SARA y la implementación de la liquidación de contratistas, obteniendo como logro la unificación, en ambiente de pruebas, los datos de todas las Sedes, evidenciando la disminución de procesos lógicos para la generación de información para la toma de decisiones, un mayor gobierno del soporte y superación de obstáculos en procesos administrativos que involucren cambios en el personal entre Sedes.
- 3.1.5 Reglamentación para los Educadores de Enseñanza Básica y Media de la Universidad Nacional de Colombia, lo que, a partir de los resultados de la Mesa Única de Negociación 2017 – 2018, permitió precisar la escala de ingreso y promoción, y el consecuente efecto salarial para los educadores vinculados a partir del año 2010.
- 3.1.6 Administración y gestión de historias laborales, inicialmente para las Sedes de Presencia Nacional y Bogotá, con un alcance de 2.070 historias laborales y aproximadamente 1.094.000 folios.
- 3.1.7 Sistematización del proceso de evaluación del desempeño docente, minimizando riesgos asociados a la calidad y oportunidad de la información y liberando a las áreas de personal académico de las Sedes de actividades operativas.

3.2 Indicadores Relacionados con los Logros Reportados

- 3.2.1 Capacitación de funcionarios administrativos, alcanzando 2.360,5 horas de capacitación, para ochocientos setenta y nueve (879) participantes y ejecución \$434.868.671.

- 3.2.2 Apoyo para la realización de programas de educación formal (pregrado y posgrado), con una aprobación de 88 solicitudes e inversión total de \$188.027.830.
- 3.2.3 Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que desde el punto de vista de la inversión tuvo un nivel de ejecución presupuestal del 99.57%, simplificación de los procedimientos asociados (19 a 9), elaboración de la matriz de requisitos legales y elaboración de la propuesta de matriz de indicadores trabajo con sus correspondientes fichas técnicas.
- 3.2.4 Gestión salarial y prestacional, liderando los procesos de socialización y emisión de lineamientos para la aplicación de los establecido en la Reforma Tributaria (Ley 1819 de 2016), la doble asesoría en traslado régimen pensional (Decreto 1071 de 2015 y Circular Externa 016 de 2016 de la Superintendencia Financiera), cambios en edad de retiro forzoso (Ley 1821 de 2016), seguimiento deuda presunta en pensiones y en salud (Resolución 251 de 2017 de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales UGPP), recaudo oportuno de pagos de prestaciones económicas por incapacidad médica y licencia de maternidad, cumplimiento calendario de novedades, control semestral estado de vacaciones. Así mismo, aplicando los Acuerdos derivados en la Mesa Única de Negociación, correspondientes a apoyo económico, horas extras y ajuste a Educadores, todos ellos ejecutados al 100%.

3.3 Dificultades Identificadas y Oportunidades de Mejora

- 3.3.1 Debilidad en la comunicación con las Sedes, lo que generó resistencia en la aplicación de lineamientos y políticas en las diferentes dimensiones de la gestión del Talento Humano, afectando la gobernabilidad de macroproceso.

- 3.3.2 Convergencia de múltiples actividades durante la vigencia 2017, lo que generó una sobrecarga de trabajo en los equipos, los cuales han sido insuficientes para dar respuesta a los nuevos requerimientos.
- 3.3.3 Los cambios generados por los concursos de ascenso impactaron en el desarrollo de los procesos a cargo de la Dirección y sus Divisiones adscritas, afectando no solo la prestación de los servicios, el soporte a los mismos y la pérdida de conocimientos y buenas prácticas.
- 3.3.4 Baja apropiación de los sistemas de información, la calidad de los datos y su uso para la generación de información para la toma de decisiones por parte de diferentes equipos de trabajo en todos los niveles de la organización.
- 3.3.5 Baja asistencia de los servidores públicos y contratistas a las convocatorias a eventos realizadas por la Dirección o sus Divisiones adscritas.
- 3.3.6 Recursos financieros insuficientes o debilidades en los procesos de asignación, especialmente en las Sedes, ya que no se apropian recursos desde el inicio de la vigencia de acuerdo con la planeación realizada.
- 3.3.7 Procesos cruciales para la gestión del Talento Humano (capacitación, evaluación, Seguridad y Salud en el Trabajo, selección) sin soporte en un sistema de información.

3.4 Acciones Correctivas o Planes de Mejoramiento

- 3.4.1 Sistematización del proceso de evaluación anual del personal académico al evidenciar que el mismo no se encuentra soportado en el sistema lo que sería útil para los administradores de los diferentes procesos administrativos del personal académico.
- 3.4.2 Sistematización de la evaluación docentes que desempeñan cargos académico-administrativos, profesores en período de prueba y la evaluación integral para efectos de promoción.
- 3.4.3 Gestión de conocimiento a través de la documentación de las actividades y procedimientos relacionados con la administración del sistema de información.
- 3.4.4 Ajuste de los equipos de trabajo luego de los cambios que ocurran por efecto del concurso de ascenso.
- 3.4.5 Estrategias para aumentar la participación de los servidores públicos y contratistas en las acciones de seguridad y salud en el trabajo.
- 3.4.6 Fortalecimiento de los procesos de comunicación interna y las competencias de liderazgo.

4. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ACADÉMICA, ADMINISTRATIVA Y AMBIENTAL - SIGA

4.1 Logros e Impactos de la Vigencia 2017

Eje 3. La Gestión al Servicio de la Academia: Un Hábito

Programa 8. Consolidación de estrategias de gestión para apoyar las funciones misionales de la Universidad

4.1.1 Integración de la gestión de los sistemas institucionales, iniciando con la conformación de un equipo de trabajo interdisciplinario con representación de los Sistemas de Gestión de la Universidad en el Nivel Nacional, con el fin de identificar elementos transversales y convergentes, que mediante su intervención fortalecieran las estrategias de gestión institucional, facilitaran su implementación en todos los niveles, optimizaran recursos, redujeran la dispersión de los documentos asociados, aprovecharan sinergias y evitaran el desgaste de los procesos. A partir de ello se definió el Modelo de Integración y se incorporaron al grupo de trabajo los representantes de los Sistemas del Nivel Sede a través de Mesas de Trabajo en las cuales se analizaron cada uno de los elementos convergentes definidos, todo ello a partir del diagnóstico del nivel de implementación del Sistema de Gestión de Calidad, Gestión Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad Informática, haciendo énfasis en las fortalezas y debilidades más frecuentes para todas las sedes y presentando los factores críticos para el cumplimiento de los requisitos de las normas vigentes.

4.1.2 Liderazgo, a través de la formulación y gestión para aprobación de la Política Institucional de Servicio como instrumento orientador para su identificación, priorización e intervención, con miras a aumentar la satisfacción de los usuarios. Igualmente, construcción de la Revisión por la Dirección Institucional del Sistema de Gestión de Calidad, con

orientación a los impactos de la gestión, como instrumento de seguimiento del estado del Sistema.

- 4.1.3 Herramientas básicas de gestión, a través de:
- 4.1.3.1 Reestructuración de la Gestión del Riesgo, estableciendo bases y disposiciones para la integración por similitudes y particularidades de cada tipología de riesgo aplicable a la Universidad.
 - 4.1.3.2 Diseño participativo del Marco General del Riesgo de la Universidad bajo el estándar internacional ISO 31000, en conjunto con los actores en la definición de los riesgos estratégicos institucionales.
 - 4.1.3.3 Elaboración y publicación de la Guía para la Priorización y Racionalización de Trámites y Servicios con el objetivo de proporcionar orientación metodológica, de tal forma que se apliquen criterios para la optimización de los recursos al momento de definir las oportunidades de mejora correspondientes.
 - 4.1.3.4 Desarrollo del ciclo de auditorías internas combinadas entre el Sistema de Gestión de Calidad y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, como un ejercicio piloto para la posterior programación de auditorías integrales con los demás sistemas de gestión.
 - 4.1.3.5 Diseño de metodología e instrumento de autoevaluación de procesos como una estrategia de verificación del estado de los procesos por parte de sus líderes e integrantes, para la mejora de su desempeño.
 - 4.1.3.6 Desarrollo del primer ejercicio de autoevaluación de procesos y consolidación de resultados mediante fichas por macroproceso y proceso a partir de los 218 formularios en todos los niveles.
 - 4.1.3.7 Actualización en transición de la versión 1.3 a 2.0 del *Soft Expert* con el fin de disponer de una herramienta más funcional gráfica y amable para los usuarios.
 - 4.1.3.8 Desarrollo del ejercicio piloto de revisión, actualización y simplificación del macroproceso de Gestión Administrativa y Financiera con enfoque de cadena de valor, con el fin de mejorar su ejecución eficiente, eficaz y de calidad.

4.1.4 Probidad y transparencia, mediante la gestión eficaz de las actividades del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la Universidad a cargo de la Vicerrectoría General, siendo ésta responsable del 60% de las actividades del plan, con enfoque en los componentes Gestión del Riesgo, Racionalización de Trámites, Atención al Ciudadano y Mecanismos de Transparencia, a lo que se suma el desarrollo en paralelo del rediseño de los lineamientos y orientaciones para la Gestión de Riesgos de Corrupción de la Universidad (identificación y valoración de riesgos de corrupción y sus controles por proceso, y su divulgación, monitoreo y seguimiento), considerando el carácter de obligatoriedad del Decreto 124 de 2016. Este ejercicio se realizó a manera de prueba piloto para el diseño de la nueva Metodología General del Riesgo.

Por su parte, se adelantó la construcción del Mapa de Riesgos de Corrupción Institucional 2017, el levantamiento del inventario de trámites y servicios de 21 procesos priorizados dando continuidad de la 2da fase del Plan de Trabajo para el Desarrollo e Implementación de la Política de Racionalización de Trámites y Servicios 2016-2018, el levantamiento y actualización de los 23 trámites requeridos por Función Pública para las Instituciones Universitarias y registro de 16 de ellos en el *SUIT* y la Organización y desarrollo del “Primer Foro Internacional sobre Probidad y Transparencia: el papel de la Universidad y otros referentes internacionales”, con la participación de conferencistas de la Universidad, Consulado de Chile, Función Pública y Transparencia por Colombia.

4.1.5 A nivel de Gestión del Cambio, se aprovecharon diseños infográficos y videos para la socialización de lineamientos, políticas y directrices del Sistema, así como la puesta en marcha del lineamiento de desconcentración del desarrollo de los componentes del Sistema en las diferentes Sede, la promoción del diseño e implementación de

“*Campañas del Servicio*” a partir de las propuestas de cada sede enfocadas a la difusión y fortalecimiento de los atributos de servicio: Confiabilidad-Oportunidad-Disponibilidad y Accesibilidad a la Información-Amabilidad y Empatía y la realización del *Primer Encuentro Nacional del SIGA*, como un espacio de socialización de las estrategias emprendidas y los avances alcanzados en cada uno de los aspectos transversales

4.1.6 En lo que respecta a Gestión del Conocimiento, se realizaron:

- Actualización de auditores, para 150 funcionarios.
- Curso de “*Fundamentos y Metodologías de Integración de Sistemas de Gestión*”
- Curso “*Formulación de Indicadores de Gestión*”
- curso virtual “*Actualización en los cambios de la norma ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015*”, para 155 personas.
- Talleres de Gestión del Riesgo.

4.2 Indicadores Relacionados con los Logros Reportados

- Determinación de los Elementos Convergentes que sustentan el *SIGA*: identificación de requisitos legales, contexto de la organización, caracterización de usuarios y partes interesadas, funciones y responsabilidades, revisión por la dirección, revisión de la caracterización, tratamiento de no conformidades, acciones correctivas, preventivas y de mejora y control de documentos, que paralelamente se abordan con los componentes de liderazgo, planificación, apoyo, operación, evaluación del desempeño y mejora.
- 21 de 43 procesos con inventario de trámites y servicios.
- 23 trámites abordados para su registro en *SUIT*.
- Realización del Ciclo de Auditorías, Autoevaluación y Auditoría Externa.

4.3 Dificultades Identificadas y Oportunidades de Mejora

- 4.3.1 Dificultades de espacio en servidores manifestada por la DNTIC para disponer de un ambiente de prueba del *Soft Expert*, que afecta la realización de capacitaciones de uso del software.
- 4.3.2 Complejidad en la consolidación y validación oportuna de información para la gestión de los diferentes componentes que se desarrollan de manera participativa, como gestión del riesgo y gestión del servicio, por el tiempo requerido para los encuentros de las diferentes áreas y procesos y así mismo para la toma de decisiones.
- 4.3.3 Criterios diferenciales en la implementación de las herramientas básicas de gestión en las Sedes de Presencia Nacional.

4.4 Acciones Correctivas o Planes de Mejoramiento

- 4.4.1 Fortalecimiento del Sistema de Quejas y Reclamos desde la herramienta diseñada para su registro y la consolidación y análisis de información para la toma de decisiones.
- 4.4.2 Concluir la migración del *Soft Expert* a la versión 2.0, incluyendo la capacitación efectiva a los usuarios del Sistema de Información en sus diferentes roles.
- 4.4.3 Fortalecimiento del componente de control de fallas en la prestación del servicio y la metodología de análisis de información.
- 4.4.4 Fortalecimiento del componente de Auditoría Interna y Autoevaluación de Procesos de la Universidad.

5. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

5.1 Logros e Impactos de la Vigencia 2017

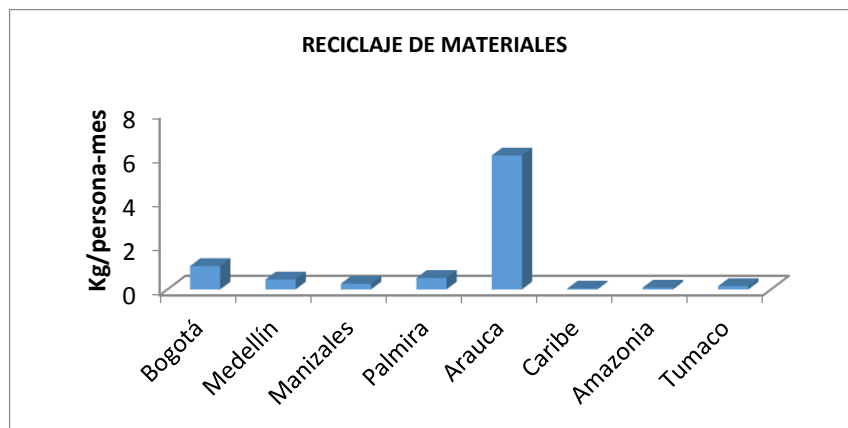
- Identificación de los aspectos ambientales determinando los indicadores que permiten evaluar el impacto ambiental para las Sedes de Presencia

- Nacional, sobre los componentes ambientales agua, energía, aire, fauna, flora y materiales, etc.
- Identificación de los requisitos legales nacionales, regionales y/o locales aplicables para las Sedes de Presencia Nacional.
 - Diseño de los programas de gestión correspondientes para las sedes de presencia nacional.
 - Actualización en la norma ISO 14001:2015 para integrantes de gestión ambiental de todas las Sedes de la Universidad y/o formación de auditores internos ambientales.
 - Realización de auditorías interesedes para evaluar la implementación del Sistema en las Sedes.
 - Realización de eventos y/o procesos de educación, formación y sensibilización para fortalecer la cultura ambiental en la Universidad.

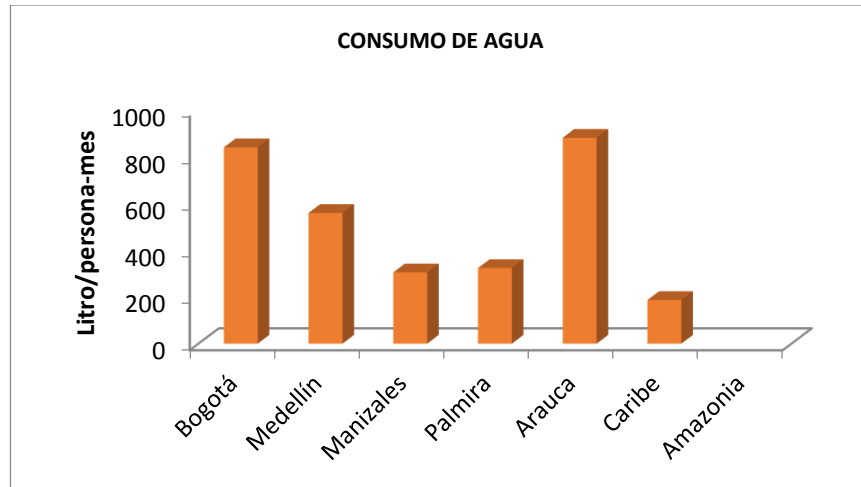
5.2 Indicadores Relacionados con los Logros Reportados

5.2.1 *Rankin Internacion Greenmetric*, ubicando a la Universidad en el puesto No. 1 a nivel nacional, puesto No. 3 a nivel de Latinoamérica y puesto No. 45 a nivel mundial según las mediciones del año 2016.

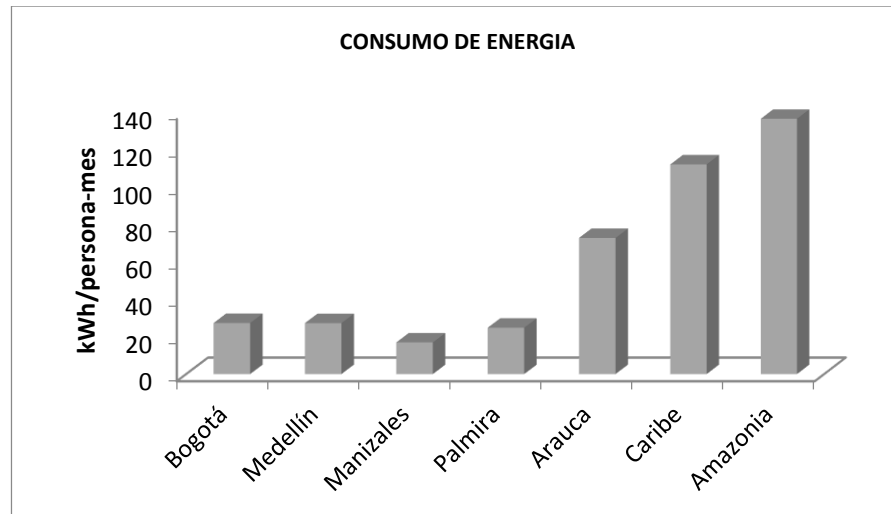
5.2.2



5.2.3



5.2.4



5.3 Dificultades Identificadas y Oportunidades de Mejora

Actualmente no se han identificado oportunidades de mejora, el SGA se encuentra en este proceso.

5.4 Acciones Correctivas o Planes de Mejoramiento

Los procesos de auditoria finalizaron en el mes de octubre; por esta razón se encuentran en elaboración los planes de acción.

6. PROGRAMA DE EGRESADOS

6.1 Logros e Impactos de la Vigencia 2017

6.1.1 Presupuesto: Se asignó para la vigencia 2017 un presupuesto de \$124.850.000, de los cuales se ejecutaron \$121.875.921, destacándose la contratación de cuatro personas por la modalidad de ODS, quienes soportan la gestión del programa en el Nivel Nacional.

6.1.2 Gestión de Egresados:

6.1.2.1 Encuestas: Se realizó la encuesta de satisfacción de usuarios del programa de Egresados, la cual se cerró el 04 de diciembre de 2017 con la participación de 1724 egresados, se encuentra en proceso de validación y análisis de información.

6.1.2.2 Carnetización: Se elaboraron durante la vigencia 1236 carnes en las diferentes sedes de la Universidad Nacional de Colombia con la siguiente participación por sede: Amazonía 1, Bogotá 686, Manizales 35, Medellín 473 y Palmira 41.

6.1.2.3 Distinciones: Para el año 2017 los cuerpos colegiados postularon 55 egresados para el proceso de nominación y otorgamiento de distinciones, resultado de ello, el Consejo Superior Universitario otorgó 9 distinciones de acuerdo a la resolución 077 CSU de 2017.

6.1.2.4 Bolsa de empleo: Se logró la renovación de la Bolsa de Empleo de Gestión y Colocación de Empleo para la Prestación del Servicio Público de Empleo mediante la Resolución No. 000605 de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo del 28 de julio de 2017; bajo este programa se han logrado vincular en lo corrido del año a 31 profesionales egresados de la Universidad Nacional de Colombia

6.2 Indicadores Relacionados con los Logros Reportados

- Ejecución presupuestal del 97%.
- Los indicadores están en proceso de evaluación por parte del Sistema de Calidad, ya que los anteriormente definidos no generaban ningún tipo de valor agregado ni reflejaban la gestión en materia de Egresados.
- 1724 Egresados participantes en la Encuesta Anual.

6.3 Dificultades Identificadas y Oportunidades de Mejora

El Programa de Egresados se encuentra redefiniendo su alcance, acciones y oportunidades, aspectos que serán visibles a partir de 2018.

6.4 Acciones Correctivas o Planes de Mejoramiento

Se están construyendo las propuestas de acción de mejora planteadas como compromisos en la auditoria interna realizada en la vigencia 2016, en la cual el compromiso implica construir una versión 2 de los procedimientos que apunten a la simplificación, unificación, y mejoramiento como resultado de la autoevaluación realizada al proceso de gestión de egresados por parte de todos los, líderes de sede y el nivel nacional teniendo en cuenta la metodología del SIGA.